HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

2 iunie 2022*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) – Domeniu de aplicare – Postul de președinte ales al unei organizații a lucrătorilor – Statutul acestei organizații, care prevede eligibilitatea la președinție numai pentru membrii care nu au împlinit, la data alegerilor, vârsta de 60 de ani sau de 61 de ani”

În cauza C-587/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca), prin decizia din 6 noiembrie 2020, primită de Curte la 9 noiembrie 2020, în procedura

Ligebehandlingsnævnet, acționând în numele lui A,

împotriva

HK/Danmark,

HK/Privat,

cu participarea:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna A. Prechal, președintă de cameră, domnii J. Passer, F. Biltgen (raportor) și N. Wahl și doamna M. L. Arastey Sahún, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: doamna C. Strömholm, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 octombrie 2021,

* Limba de procedură: daneza.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Ligebehandlingsnævnet, acționând în numele lui A, de P. Ahlberg și R. Holdgaard, advokater;

– pentru HK/Privat și HK/Danmark, de J. Goldschmidt, advokat;

– pentru Fagbevægelsens Hovedorganisation, de R. Asmussen, advokat;

– pentru guvernul elen, de N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou și E. Skandalou, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de L. Grønfeld și D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 ianuarie 2022,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ligebehandlingsnævnet (Comisia pentru egalitatea de tratament, Danemarca), acționând în numele lui A, pe de o parte, și Confederația HK/Danmark și Federația HK/Privat (denumite în continuare, împreună „HK”), reunind organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în legătură cu o dispoziție statutară a acestei federații care instituie o limită de vârstă pentru candidații la președinția acesteia.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (4), (5), (9) și (11) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

(5) Este important să se respecte aceste drepturi și libertăți fundamentale; prezenta directivă nu aduce atingere libertății de asociere și dreptului oricărei persoane de a înființa, împreună cu alte persoane, sindicate și de a deveni membru al acestora pentru apărarea intereselor sale.

[…]

(9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

[…]

(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.”

4 Potrivit articolului 1 din această directivă, intitulat „Obiectivul”:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

5 Articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatele (1) și (4):

„(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[…]

(d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

[…]

(4) Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.”

Dreptul danez

6 Articolul 1 din lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [Legea privind principiul nediscriminării pe piața muncii (Legea antidiscriminare)], astfel cum a fost modificată prin lov nr. 253 (Legea nr. 253) din 7 aprilie 2004 și lov nr. 1417 (Legea nr. 1417) din 22 decembrie 2004 privind transpunerea Directivei 2000/78 (denumită în continuare „Legea antidiscriminare”), prevede la alineatul 1 că prin noțiunea de „discriminare”, în sensul acestei legi, se înțelege orice act de discriminare directă sau indirectă printre altele pe motive de vârstă.

7 Articolul 2 alineatul 1 din Legea antidiscriminare prevede:

„Angajatorul nu poate aplica măsuri discriminatorii în caz de angajare, concediere, transfer, promovare a salariaților sau a candidaților la un loc de muncă sau în legătură cu condițiile de remunerare și de muncă.”

8 Articolul 3 alineatele 3 și 4 din Legea antidiscriminare prevede:

„3. Interzicerea discriminării se aplică, de asemenea, oricărei persoane care introduce dispoziții și adoptă decizii privind accesul la profesiile independente.

4. Interzicerea discriminării se aplică și oricărei persoane care ia decizii cu privire la apartenența sau participarea la o organizație a lucrătorilor sau a angajatorilor, precum și cu privire la avantajele pe care aceste organizații le conferă membrilor lor.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

9 A, născută în 1948, a fost recrutată în 1978 ca reprezentantă sindicală de către o secție locală a organizației lucrătorilor HK. În 1980, aceasta a fost transferată la confederația națională. În anul 1992, ea a fost aleasă vicepreședintă de către congresul federației HK/Service, devenită HK/Privat, iar ulterior, în anul 1993, președintă. Apoi, aceasta a fost reales\u0103 o dată la patru ani și a exercitat funcția de președintă a acestei federații până la 8 noiembrie 2011, dată la care aceasta, în vârstă de 63 de ani, depășise limita de vârstă prevăzută la articolul 9 din statutul HK/Privat pentru a candida la alegerile pentru funcția de președinte care urmau să aibă loc în același an. Acest articol prevede astfel că pot fi aleși în funcția de președinte numai membrii care, la data alegerilor, nu au împlinit vârsta de 60 de ani, această limită de vârstă fiind ridicată la 61 de ani pentru membrii realeși după congresul din 2005.

10 A a sesizat Comisia pentru egalitatea de tratament cu o plângere, susținând că a făcut obiectul unei discriminări pe motive de vârstă. Prin decizia din 22 iunie 2016, această comisie a considerat că faptul că A nu putea, ca urmare a vârstei sale, să candideze la președinția HK/Privat cu ocazia congresului din anul 2011 era contrar Legii antidiscriminare și a dispus ca HK să îi plătească lui A suma de 25 000 de coroane daneze (DKK) (aproximativ 3 400 de euro) cu titlu de despăgubiri, majorată cu dobânzi.

11 Întrucât această decizie nu a fost pusă în aplicare, Comisia pentru egalitatea de tratament, acționând în numele lui A, a sesizat Københavns byret (Tribunalul Municipal din Copenhaga, Danemarca) cu o acțiune împotriva HK. Întrucât această acțiune ridica probleme de principiu, a fost trimisă la Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca).

12 Instanța de trimitere consideră că soluționarea litigiului cu care este sesizată depinde de aspectul dacă, în calitate de președintă aleasă a HK/Privat și de membră a personalului său politic, A intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, dat fiind că, în cazul unui răspuns afirmativ, nu se contestă că, în temeiul articolului 9 din statutul acestei federații, ea ar fi victima unei discriminări directe pe motive de vârstă contrare acestei directive.

13 Instanța de trimitere subliniază că A, în calitate de președintă aleasă a unei federații, nu avea statutul de angajată în sensul lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (Legea privind raporturile juridice dintre angajatori și angajați), funcție în care ar fi fost supusă puterii de decizie a unui superior, ci ocupa o funcție politică bazată pe încredere, răspunzând în fața congresului HK/Privat, care a ales-o. Această funcție presupunea de asemenea că ea era supusă unei obligații de confidențialitate. Totuși, funcția sa de președintă cuprindea anumite elemente caracteristice muncii.

14 În această privință, instanța de trimitere arată că atribuțiile exercitate de A în calitate de președintă a HK/Privat constau în a asigura conducerea generală a acestei federații, în a stabili acțiunile sale politice în ramurile sale profesionale, în a încheia și în a reînnoi acorduri colective, precum și în a asigura respectarea acestora din urmă. În plus, ea punea în aplicare deciziile congresului și ale consiliului director al federației, precum și pe cele ale consiliului director al HK/Danmark, din care făcea de asemenea parte.

15 În ceea ce privește condițiile de angajare a lui A, instanța de trimitere arată că, în conformitate cu „contractul pentru persoanele alese” din 27 octombrie 2009, semnat de A, aceasta era angajată în cadrul HK/Privat cu normă întreagă și nu desfășura nicio altă activitate. Ea primea un salariu lunar corespunzător unei trepte salariale speciale a statului. Aceasta nu era supusă unei convenții colective, ci statutului HK. În plus, îi era aplicabilă Legea privind concediile de odihnă.

16 Instanța de trimitere consideră că Curtea nu a definit în mod precis noțiunile de „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă”, care figurează la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, și nici nu s-a pronunțat cu privire la aspectul dacă persoanele alese din cadrul unei organizații a lucrătorilor, membre ale personalului său politic, intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.

17 În aceste condiții, Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că [o persoană aleasă la președinția unei federații a unei organizații a lucrătorilor și care face parte din personalul său politic] intră în domeniul de aplicare al directivei menționate în împrejurările [din litigiul principal]?”

Cu privire la întrebarea preliminară

18 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, chiar dacă, pe plan formal, instanța de trimitere și-a limitat întrebările la interpretarea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii, o asemenea împrejurare nu împiedică Curtea să îi furnizeze acesteia toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă respectiva instanță s-a referit sau nu la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională, mai ales din motivarea deciziei

de trimitere, elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului principal (Hotărârea din 12 martie 2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, punctul 40 și jurisprudența citată).

19 În speță, întrebarea preliminară privește domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 prevăzut la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din acesta. Totuși, întrucât litigiul principal privește condițiile de eligibilitate la președinția unei organizații a lucrătorilor, nu se poate exclude ca articolul 3 alineatul (1) litera (d) din această directivă, care privește printre altele angajarea unor persoane într-o organizație a lucrătorilor, să fie aplicabil și în scopul acestui litigiu.

20 Prin urmare, este necesar să se considere că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații a lucrătorilor în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acesteia intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

Cu privire la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78

21 Potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare.

22 În discuție în litigiul principal, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 9 din prezenta hotărâre, este o dispoziție din statutul HK/Privat care prevede că numai membrii acestei federații a lucrătorilor care, la data alegerii președintelui acesteia, nu au atins vârsta de 60 de ani sau, în anumite cazuri, de 61 de ani sunt eligibili pentru acest post.

23 Este cert că stabilirea unei astfel de limite de vârstă constituie o „condiție de acces", în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, la postul de președinte menționat. În această privință, Curtea a avut deja ocazia să statueze că o reglementare națională care stabilește o vârstă maximă pentru recrutarea pe un post afectează condițiile de recrutare ale persoanelor interesate și, în consecință, trebuie să se considere că stabilește reguli privind condițiile de acces la încadrare în muncă în sensul acestei dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punctul 25 și jurisprudența citată).

24 În schimb, HK și Fagbevægelsens Hovedorganisation, o confederație care grupează 79 de organizații ale lucrătorilor (denumită în continuare („FH"), care a intervenit în procedură în fața instanței de trimitere, apreciază că un astfel de post nu intră sub incidența noțiunilor de „încadrare în muncă", de „activități nesalariate" sau de „muncă" ce figurează de asemenea la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78. Mai precis, ele susțin că, în afara activităților nesalariate, de care, în orice caz, nu este vorba în ceea ce privește postul de președinte în litigiu, domeniul de aplicare al acestei dispoziții se limitează la posturile ocupate de „lucrători", în sensul articolului 45 TFUE, și că titularul unui post de președinte nu poate fi calificat astfel.

25 În această privință, trebuie să se constate că Directiva 2000/78 nu face trimitere la dreptul statelor membre pentru a defini noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”. Or, rezultă atât din cerința aplicării uniforme a dreptului Uniunii, cât și din cea a principiului egalității că termenii unei dispoziții de drept al Uniunii care nu conține nicio trimitere expresă la dreptul statelor membre pentru a stabili sensul și domeniul său de aplicare trebuie, în mod normal, să primească în întreaga Uniune o interpretare autonomă și uniformă (Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 31 și jurisprudența citată).

26 În plus, din moment ce directiva menționată nu definește termenii „condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”, aceștia trebuie interpretați conform sensului lor obișnuit în limbajul curent, ținând seama și de contextul în care sunt utilizați și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte (Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 32 și jurisprudența citată).

27 După cum a arătat domnul avocat general la punctul 32 din concluzii, reiese din utilizarea coroborată a termenilor de „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă” că articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 acoperă condițiile de acces la orice activitate profesională, oricare ar fi natura și caracteristicile acesteia. Termenii menționați trebuie astfel înțeleși în sens larg, după cum reiese dintr-o comparație a diferitelor versiuni lingvistice ale acestei dispoziții și din utilizarea în acestea a unor expresii generale precum „*erhvervsmæssig beskæftigelse*”, „*ejercicio profesional*”, „*Erwerbstätigkeit*”, „*occupation*” și „*beroep*”, în limbile daneză, spaniolă, germană, engleză și, respectiv, neerlandeză, printre altele pentru termenul „muncă”.

28 Astfel, în afara faptului că dispoziția menționată vizează direct activitățile nesalariate, rezultă de asemenea din termenii „încadrare în muncă” și „muncă”, înțeleși în sensul lor obișnuit, că legiuitorul Uniunii nu a intenționat să limiteze domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 la posturile ocupate de un „lucrător”, în sensul articolului 45 TFUE, care, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, este o persoană care îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iulie 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punctul 49 și jurisprudența citată).

29 Rezultă de altfel din alte elemente ale modului de redactare a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 că domeniul de aplicare al acesteia nu se limitează doar la condițiile de acces la posturile ocupate de „lucrători”, în sensul articolului 45 TFUE. Astfel, potrivit modului de redactare a acestei prime dispoziții, directiva menționată se aplică „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice […] oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale”.

30 Interpretarea textuală a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 este confirmată de obiectivele acesteia, din care rezultă că noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă […] sau la muncă”, care definește domeniul de aplicare al acestei directive, nu poate face obiectul unei interpretări restrictive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 39).

31 Astfel, în conformitate cu articolul 1 din Directiva 2000/78 și după cum reiese atât din titlul și din preambulul, cât și din conținutul și din finalitatea acesteia, această directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive, printre altele, de vârstă, în ceea ce privește „încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament, oferind oricărei persoane o protecție eficientă împotriva discriminării bazate, printre altele, pe acest motiv (Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 36 și jurisprudența citată).

32 În special, în considerentul (9) al acestei directive se subliniază că încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală. Tot în acest sens, considerentul (11) al directivei menționate enunță că discriminarea pe motive, printre altele, de vârstă poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului FUE, cum ar fi un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.

33 În această privință, trebuie amintit că Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE, devenit, după modificare, articolul 19 alineatul (1) TFUE, care conferă Uniunii competența de a lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate, printre altele, pe vârstă. Această directivă concretizează, în domeniul pe care îl acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat în prezent la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) (Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctele 35 și 38, precum și jurisprudența citată).

34 Prin urmare, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 37 din concluzii, Directiva 2000/78 nu este un act de drept derivat al Uniunii precum cele, întemeiate printre altele pe articolul 153 alineatul (2) TFUE, care urmăresc numai protecția lucrătorilor ca parte defavorizată a unui raport de muncă, ci are ca obiect eliminarea, din motive de interes social și public, a tuturor obstacolelor întemeiate pe motive discriminatorii în calea accesului la mijloacele de subzistență și la capacitatea de a contribui la societate prin muncă, indiferent de forma juridică în temeiul căreia aceasta din urmă este prestată.

35 În consecință, în măsura în care, astfel cum reiese din decizia de trimitere relatată la punctul 15 din prezenta hotărâre, postul de președinte al federației HK/Privat constituie o activitate profesională reală și efectivă, printre altele întrucât este vorba de o activitate cu normă întreagă care este remunerată cu un salariu lunar, aspectul dacă condițiile de acces la un astfel de post intră sub incidența Directivei 2000/78 nu depinde de calificarea sau nu ca lucrător a unui astfel de președinte, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 28 din prezenta hotărâre.

36 În observațiile lor prezentate Curții, HK și FH susțin, pe de altă parte, că condițiile de acces menționate sunt excluse din domeniul de aplicare al acestei directive, întrucât președinția unei organizații a lucrătorilor precum federația HK/Privat este un post de natură politică al cărui titular este ales de membrii acestei organizații.

37 Totuși, această argumentație nu poate fi admisă.

38 Astfel, pe de o parte, Directiva 2000/78 nu exclude din domeniul său de aplicare condițiile de acces la încadrare în muncă sau la un loc de muncă atunci când titularul postului în cauză a fost ales în acesta. În această privință, Curtea a considerat că metoda de recrutare pe un post nu are nicio incidență în scopul aplicării acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 45).

39 Pe de altă parte, nu rezultă din Directiva 2000/78 că posturile de natură politică ar fi excluse din domeniul său de aplicare. Dimpotrivă, potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a) din aceasta, ea se aplică atât sectorului privat, cât și sectorului public, „oricare ar fi ramura de activitate”. În plus, atunci când această directivă autorizează statele membre să nu aplice regimul pe care îl stabilește pentru anumite activități profesionale, ea precizează activitățile în discuție. Astfel, articolul 3 alineatul (4) din directiva menționată prevede că aceasta nu poate fi aplicată forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.

40 De altfel, după cum a arătat domnul avocat general la punctul 48 din concluzii, obiectivul urmărit de Directiva 2000/78, astfel cum este amintit la punctele 31-34 din prezenta hotărâre, nu ar putea fi atins dacă protecția pe care o garantează împotriva discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ar depinde de natura funcțiilor exercitate în cadrul unui anumit post.

41 Aprecierile care precedă nu sunt repuse în discuție de argumentul invocat de FH în ședință, potrivit căruia aplicarea articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 la alegerea într-un post de președinte al unei organizații a lucrătorilor ar fi contrară articolului 3 alineatul (1) din Convenția nr. 87 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) din 9 iulie 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, care prevede că organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor au dreptul, printre altele, să își aleagă în mod liber reprezentanții.

42 Dreptul organizațiilor lucrătorilor de a-și alege în mod liber reprezentanții face, de altfel, parte din libertatea de apreciere consacrată la articolul 12 din cartă căreia, astfel cum reiese din considerentul (5) al Directivei 2000/78, aceasta din urmă nu îi aduce atingere.

43 Totuși, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 59 din concluzii, libertatea organizațiilor sindicale de a-și alege reprezentanții trebuie conciliată cu interzicerea discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă care face obiectul acestei directive, ca o concretizare a principiului general al nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă și care este, de altfel, vizat de Convenția nr. 111 a OIT din 25 iunie 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, astfel cum este menționată în considerentul (4) al directivei menționate.

44 În fapt, reiese din articolul 52 alineatul (1) din cartă că libertatea de asociere nu este absolută, iar exercitarea sa poate presupune restrângeri, cu condiția ca acestea să fie prevăzute de lege și să respecte substanța acestei libertăți, precum și principiul proporționalității, și anume în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți.

45 Or, această situație se regăsește în speță. În special, restrângerile exercitării libertății de asociere care pot decurge din Directiva 2000/78 sunt prevăzute de lege, din moment ce rezultă direct din această directivă. Pe de altă parte, ele respectă substanța libertății de exprimare, întrucât se aplică numai pentru atingerea obiectivelor Directivei 2000/78, și anume garantarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și realizarea unui

nivel ridicat de încadrare în muncă și de protecție socială. Ele sunt astfel justificate de aceste obiective (a se vedea prin analogie Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctele 50 și 51).

46 Astfel de restrângeri respectă de asemenea principiul proporționalității în măsura în care motivele de discriminare interzise sunt enumerate la articolul 1 din Directiva 2000/78, al cărei domeniu de aplicare, atât material, cât și personal, este delimitat la articolul 3 din aceasta, iar ingerința în exercitarea libertății de asociere nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor directivei menționate, fiind interzis numai statutul unei organizații a lucrătorilor care constituie o discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă sau ocuparea forței de muncă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 52).

47 În plus, restrângerile exercitării libertății de asociere care decurg din Directiva 2000/78 sunt necesare pentru garantarea drepturilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă de care dispun persoanele care aparțin grupurilor de persoane caracterizate de unul dintre motivele enumerate la articolul 1 din această directivă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 53).

48 Rezultă din ceea ce precedă că „condițiile de acces”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, la postul de președinte al unei organizații a lucrătorilor intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

Cu privire la articolul 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2000/78

49 Articolul 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2000/78 prevede că aceasta este aplicabilă în ceea ce privește, printre altele, angajarea într-o organizație a lucrătorilor.

50 Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 52 din concluzii, faptul de a-și prezenta candidatura la alegerea președintelui unei organizații a lucrătorilor constituie, la fel ca exercitarea funcției de președinte după alegere, o modalitate de „angajare”, în sensul obișnuit al acestui termen, într-o astfel de organizație.

51 O astfel de interpretare răspunde obiectivului Directivei 2000/78 care constă în a stabili un cadru general de combatere a discriminării printre altele pe motive de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, astfel încât noțiunile care, la articolul 3 din aceasta, precizează domeniul de aplicare al acestei directive nu pot face obiectul unei interpretări restrictive.

52 În plus, trebuie amintit că, în contextul liberei circulații a lucrătorilor, garantată la articolul 45 TFUE, legiuitorul Uniunii a considerat că această libertate fundamentală include dreptul acestor lucrători de a fi aleși ca reprezentanți ai organizațiilor sindicale din statul lor de încadrare în muncă. Astfel, după cum a arătat domnul avocat general la punctul 53 din concluzii, domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 prevăzut la articolul 3 alineatul (1) litera (d) din aceasta este preluat din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (JO 1968, L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11), care prevedea la articolul 8 alineatul (1) că un lucrător beneficiază de dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor din cadrul întreprinderii, în timp ce articolul 8 primul paragraf din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011

privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1), care a înlocuit Regulamentul nr. 1612/68, prevede că egalitatea de tratament de care beneficiază lucrătorul în ceea ce privește afilierea la organizații sindicale și exercitarea drepturilor sindicale cuprinde accesul la posturile administrative sau de conducere ale unei organizații sindicale.

53 În aceste condiții, este necesar să se considere că exercitarea activității de președinte al unei organizații a lucrătorilor, precum cea în discuție în litigiul principal, intră de asemenea sub incidența articolului 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2000/78.

54 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații a lucrătorilor în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acesteia intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

Cu privire la cheltuielile de judecată

55 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

Articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații a lucrătorilor în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acesteia intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

Semnături